



COMUNE DI CODIGORO
PROVINCIA DI FERRARA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE
DIRIGENTE

PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2023-2025
PARTE ECONOMICA – DISTRIBUZIONE RISORSE 2024

La delegazione trattante di parte pubblica (costituita con delibera della Giunta Comunale nr. 124 del 04/09/2024, composta da:

Presidente Dott.ssa Ruoppolo Patrizia

Segretario Generale

Componente Dott. Leccioli Giorgio

Dirigente I Settore

e

la delegazione sindacale così composta:

CGIL FP

Presente - Marco Righi

CISL

Assente

UIL FPL

Assente

FEDIRETS

Assente

VISTI:

- il D.lgs. 18.08.2000, n. 267 s.m.i.;
- il D.lgs. 30.03.2001, n. 165 s.m.i.;
- La determinazione Dirigenziale nr. 236 del 09/05/2024 inerente la costituzione del Fondo Risorse decentrate anno 2024 – Area dirigenza;
- La deliberazione di Giunta Comunale nr. 168 del 05/12/2024 che autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente accordo.

TITOLO 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Ambito di applicazione e durata

Art.2 Interpretazione autentica

Art.3 Sistema delle relazioni sindacali

Art.4 Riconoscimento buono pasto sostitutivo del servizio mensa

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.5 Destinazione risorse alla retribuzione di risultato

Art.6 Conferimento di ulteriori incarichi di struttura

Art.7 Clausola di salvaguardia

Art.8 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art.9 Personale in distacco sindacale

Art.10 welfare integrativo

Art.11 Formazione e aggiornamento dei dirigenti

Art.12 Clausole finali

TITOLO III – DISTRIBUZIONE RISORSE ANNO 2024

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, redatto ai sensi degli artt.7 e 8 del CCNL del 17 dicembre 2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali si applica a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'amministrazione.
2. La durata è triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione delle Parti e comunque conserva la sua efficacia, presso l'Ente, fino alla stipulazione di successivo contratto collettivo integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge incompatibili e/o in contrasto, nuovo CCNL, o espressa richiesta delle OO.SS. di aggiornamento o integrazione. In tale ultimo caso la procedura per le modifiche è la medesima prevista dal CCNL per l'approvazione del contratto integrativo.
3. Diversa decorrenza è specificata nei singoli articoli del presente contratto
4. Il presente contratto si riferisce a tutte le materie di cui all'art.45 del CCNL di cui sopra – "Sezione Dirigenti"
5. La materia di cui al menzionato art.45 comma1 lett. a) è negoziata con cadenza annuale e, sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte datoriale potrà, in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art.2 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire contestualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio delle vigenza del presente CCDI.

Art.3 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. In materia di relazioni sindacali si applicano le disposizioni di cui al Titolo II Capo I del CCNL di cui all'art.1, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro

pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- la partecipazione;
 - la contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola in: informazione; confronto; Organismo paritetico per l'innovazione.
 4. Gli incontri della delegazione trattante possono essere svolti sia in presenza che in modalità telematica.

Art.4 Riconoscimento buono pasto sostitutivo del servizio mensa

1. E' riconosciuto il buono pasto sostitutivo del servizio mensa in caso di servizio giornaliero effettivamente prestato superiore alle 8 ore, con pausa di almeno mezz'ora fra le 5-6 ore del mattino ed il resto della giornata.
2. L'utilizzo del cartellino magnetico o applicativo di rilevazione attesta la presenza in servizio ed il presupposto per il diritto alla fruizione del servizio mensa, come disciplinato nel Regolamento sull'orario di lavoro approvato dal Comune di Codigoro con nr. 133 del 23/10/2019.

TITOLO II DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.5 Destinazione risorse alla retribuzione di risultato

1. E' destinato alla retribuzione di risultato non meno del 15% delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base della valutazione individuale della performance, secondo il sistema in essere presso l'Ente, e la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge, solo a seguito del conseguimento di valutazione positiva;
3. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.
4. La retribuzione di risultato sarà corrisposta in caso di presenza effettiva di almeno 60 giorni. Non sono considerate assenze i congedi di maternità, paternità, le assenze per terapie salvavita, le ferie ed i casi di infortunio sul lavoro. La retribuzione di risultato erogata viene comunque riproporzionata sulla base della data di inquadramento in servizio/cessazione dal servizio, anche temporanea.
5. Le eventuali risorse del Fondo finalizzate a retribuzione di posizione che non vengono impiegate nell'anno, sono interamente destinate ad incrementare le risorse per la retribuzione di risultato della stessa annualità.

Art. 6 Conferimento di ulteriori incarichi di struttura

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata, conformemente all'ordinamento dell'Ente, la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, per il periodo compreso dalla data di affidamento

dell'incarico al termine dello stesso, un importo massimo corrispondente al valore del **30%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale sostituita.

2. In analogia con quanto previsto per il riconoscimento della retribuzione di risultato di cui all'art.5, il compenso è corrisposoto in caso di presenza effettiva di almeno 60 giorni sull'incarico effettivo ad interim assegnato.
3. Nel caso di incarichi ad interim plurimi, il valore economico è determinato nella misura del 15% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale sostituita.

Art. 7 Clausola di salvaguardia

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiamo comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione secondo quanto previsto ai successivi commi.
2. Nel rispetto di quanto previsto ai commi 3, 4 e 5 dell'art.31 CCNL, il differenziale di posizione di cui al precedente comma è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione corrispondente a:
 - Nel primo anno del nuov incarico – valore corrispondente al **70%** del valore del precedente incarico;
 - Nei due anni successivi si riduce di un terzo il primo anno e un ulteriore terzo il secondo anno
 - Cessa di essere corrisposto dal terzo anno successivo alla scadenza del precedente incarico.
3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorgtanizzazione di cui al comma1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione inferiore se il dirigente ha conseguito una valutazione negativa nel biennio precedente quello di affidamento del nuovo incarico, in riferimento ad annualità per le quali le valutazioni sono state formalmente rilasciate.
4. Le risorse per il finanziamento dei casi disciplinati dal presente articolo vengono reperite dalle economie relative al finanziamento della retribuzione di posizione.

Art. 8 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente compresi i compensi professionali degli avvocati, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni pari a:
 - nessuna detrazione sull'indennità di risultato per incentivi inferiori a € 3.000.00
 - 40% indennità di risultato per incentivi compresi da € 3001.00 a 10.000,00
 - 60% indennità di risultato per incentivi compresi da € 10001.00 a 15.000,00

- 80% indennità di risultato per incentivi pari o superiori a € 15001.00
- 3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione dell'indennità di risultato.
- 4. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico.
- 5. Per quanto non espressamente disciplinato, si fa riferimento al Regolamento per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, del Comune di Codigoro, attualmente vigente.

Art.9 – Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'ART.61 del CCNL F.L. 2016/2018:
 - dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al **60%** delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art.57 del CCNL 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad inrichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 del citato art.61 del CCNL FL 2016-2018, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione tali effetti, nuovi o maggiori oneri;
3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco;
4. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

Art.10 Welfare integrativo

1. Le parti danno atto del riscontro dell'impossibilità, al momento, di determinare risorse aggiuntive del fondo da destinare a welfare integrativo, che non incidano sui valori di retribuzione di posizione e risultato. Preso, comunque atto della rilevanza del tema, concordano l'apertura di un prossimo confronto .
2. Fino all'eventuale accordo di cui al comma 1 , non potranno essere utilizzate risorse del Fondo di cui all'art.57 del CCNL per welfare integrativo anche a scopo di accantonamento di futuri impegni

Art.11 – Formazione ed aggiornamento dei dirigenti

1. L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione elaborato dall'Amministrazione. Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di

gestione del personale, delle risorse finanziarie e di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione della utenza. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza, all'anticorruzione ed alla trasparenza, al trattamento dei dati personali ed all'utilizzo in sicurezza degli strumenti informatici. L'attività formativa svolge anche funzione di supporto alla dirigenza nell'ottica dei processi valutativi, di riorganizzazione e di eventuale rotazione.

Art. 12 – Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Sulla base delle linee guida indicate dall' art. 5 comma 3 e art. 44 del CCNL 2016- 2018, le parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano almeno una volta nel corso dell'anno per verificare l'attuazione e gli effetti del contratto stesso.
4. Le presenti disposizioni avranno effetto a partire dal giorno di sottoscrizione del presente accordo.

TITOLO III DISTRIBUZIONE RISORSE ANNO 2024

1. Richiamata la determinazione dirigenziale nr. 236 del 09/05/2024 inerente la costituzione del Fondo Risorse decentrate - dirigenti , ed il prospetto di calcolo, si dà atto, con riferimento a quanto previsto dall'art.57 commi 1 del CCNL 17/12/2020, che il Fondo del Comune di Codigoro risulta adeguatamente finanziato in relazione alla attuale complessità organizzativa dell'Ente entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.
2. Le parti prendono atto che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024 è quantificato **in € 60.816,58.**
3. Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2024, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.57 comma 3 del CCNL 17/12/20 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

Art.52 c.2 lett. a) – Unico importo consolidato	€ 56.128,60
Art.56 comma1 CCNL 17.12.20 – Incremento 1,53% M.S.2015	€ 1.798,01
Art.39, comma 3 CCNL 16.07.24 – Incremento 2,01% MS 2018	€ 2.604,86

Art.39, comma 3 CCNL 16.07.24 – Incremento fino allo 0,22% MS 2018	€ 285,11
TOTALE COMPLESSIVO FONDO 2024	€ 60.816,58

4. Riduzione tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni - Nelle more dell'aggiornamento del Nuovo Sistema di Valutazione del Personale Dirigente, in sintonia con la Circolare 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato e in attuazione degli obiettivi di Gestione , si prende atto che, in fase di redicontazione degli obiettivi collegati alla riforma di cui sopra, e al raggiungimento dei correlati target, la valutazione del personale dirigenziale dovrà tener conto del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture dei debiti commerciali. Pertanto, la responsabilità diretta di ciascun dirigente è valutata nella Performance Individuale. Il mancato rispetto dei tempi di pagamento investirà solo i dirigenti direttamente responsabili dei ritardi, sulla base dei criteri stabiliti nel SMVP.

Per la parte datoriale:

F.to Dott.ssa Patrizia Ruoppolo

f.to Dott. Giorgio Leccioli

Per la parte Sindacale

C.G.I.L. FP F.to Marco Righi

FEDIRETS

Codigoro, 10/12/2024